

# 最低賃金の改善、中小企業支援の拡充で地域経済の好循環を

全国一律最賃で経済の好循環を求める提言（中間報告案）

2020年03月

全国労働組合総連合・地域経済局

全労連は、2014年4月に「中小企業支援の拡充と最低賃金の改善による経済好循環の実現を」と題する提言を行った。そして、15国民春闘では、最低賃金・公契約・公務賃金改善など「社会的な賃金闘争」を大きく位置づけ、新たに「全国一律最賃制の実現を求める法改正署名」を開始した。15年秋からは法改正署名のとりくみを通年化するとともに、「地域活性化大運動」を提起し、賃金の底上げと中小企業支援の抜本的な強化を重点に、地域の労働組合や経済団体、商店街をはじめ諸団体との対話・懇談運動などを推進してきた。

2016年7月に開催した第28回大会では、「全国最賃アクションプラン」を策定し、全国一律最賃制の創設に向けた集中的なとりくみを展開した。2018年には、Dランクの県のうち、28県で目安を上回る改定がなされ、地域間格差の拡大に対する地方の反乱が起こった。さらに2019年の最低賃金改定では、目安改定においてランク別の目安額でC、Dランクを同じ額としたほか、格差拡大とならないよう、各県の審議会でも目安を上回る改訂が行われ、これ以上の地域間格差を拡大させないという明確なメッセージが出されるに至った。

国会においても、大部分の政党が参議院議員選挙で最低賃金の引き上げ・全国一律に言及するなど「最賃アクションプラン」をとりくんできた全労連の粘り強いとりくみの成果が現れている。

しかし、大きく広がった地域間格差是正には、多くの壁が立ちはだかっている。とりわけ、低い水準となっている県において、急激な引上げが中小零細企業の経営を圧迫しているとの声が高まっており、全労連と経営者団体との懇談においても、中小企業支援策が欠かせない課題となっている。

日本経済の鍵を握る中小企業を活性化させるには、個人消費を拡大させなければならない。そのためには、全国一律最賃制を確立させて多数の労働者の賃金を引き上げ、地域経済の好循環を図ることが必要だと考える。

したがって、具体的な中小企業支援策について春闘で経営団体との懇談を呼びかけているが、地方組織や単産が懇談するに際し、全労連の中小企業支援策を示すことが必要との大きな期待が寄せられている。

これらをふまえ、今日的な中小企業をとりまく環境などもふまえながら、支援策を提言するにあたり、全国一律最賃制の確立との関わりで中間的な考え方を示し、関係団体などとの懇談を行いながら、提言の確立をめざすこととする。

## 1. アベノミクス批判など経済情勢

安倍政権は、誕生した際にアベノミクスで大規模な金融緩和策を行ってきた。それにより、見かけ上、経済成長が続いているが、国民生活と直結する個人消費は落ち込んだままとなっている。その最大の要

因は、賃金の上昇がないことだ。そのため、デフレからの脱却もできないまま、消費税増税や社会保険料などの負担増で実質賃金は下がり続けている。

一方少子化の影響も受け、求人倍率は高い水準で推移している。このため中小企業では、人員の確保に苦渋している状態が続いている。人材確保のために初任給引き上げや求人募集賃金の引き上げなどが行われているが、生涯賃金で大企業や公務労働者との大きな格差は隠せない。多くの中小企業は価格転嫁が行えず、消費税の増税も加わり、経営環境は悪化している。

中小企業は日本経済を支えるとともに地域経済の要であり、地域活性化には中小企業に対する支援を拡充し、経済の好循環を生み出すことが求められている。

## 2. 最低賃金改定状況

経済成長に欠かせない賃金の上昇が進まない中、アベノミクスの目標でもある賃金の上昇につなげるため、最低賃金の引き上げが進められてきた。政府による3%程度の引き上げ目標により、中央最低賃金審議会は政府の目標に忠実に従い、3%の引上げを続けている。

しかし、率による引上げは、高い地域をより高く引き上げることとなり、低い水準の地域との格差を広げることとなった。そのため、2010年時には最高額と最低額の格差が179円であったものが2018年には224円へと拡大した。

一方で、地域間格差に対する社会的な批判とわれわれの運動の高まりにより、2019年の最低賃金では、最高額と最低額の格差が1円縮まった。

2019年に自民党内に「最賃一元化議員連盟」が発足するなど、地域間格差の是正を求める政治的な動きも強まっている。2019年9月30日に開催した全労連主催の全国一律最賃を求める院内集会には、自民党を含む多数の政党から国会議員が参加するなど、関心の高さも示され全労連が進めてきた運動の正しさが示された。

## 3. 現行の中小企業支援策

中小企業に対する支援策は、中小企業庁がとりまとめており、その内容は「経営サポート」「金融サポート」「財務サポート」「商業・地域サポート」「分野別サポート」と多岐にわたり、施策の概要を紹介するために作成されているガイドブックは、356ページにも及ぶものとなっている。

しかし、予算額で見れば2018年度補正を含む中小企業庁の当初予算は2,634億に過ぎず、中小企業3,578,176社（2016年経済センサス）に均等に割ると、1社あたり7万円あまりにしかならない。

また、全労連の要求で実現した業務改善助成金は、最低賃金の引き上げへの対応が図られるような制度として創設されたが、自民党政権による改悪によって生産性向上の条件がつけられるとともに賃金引き上げへの直接的な助成金から変貌した使い勝手の悪いものとなっている。

中小企業庁は、中小企業白書の中で2018年度の中小企業をとりまく状況について、とりまく状況は改善傾向にあるとしながらも、大企業に比べ価格への転嫁が進んでおらず、設備の老朽化が進んでいることなどから、設備投資や取引条件の改善施策を行うことが重要としており、賃金引き上げへの助成措置には踏み込もうとしていない。

山形県では、非正規雇用労働者の正社員化と所得向上を一体的に推進するため、国のキャリアアップ助成金に上乗せする奨励金の支給を行っているほか、生産性の向上及び事業場内最低賃金の引き上げを

図る企業を支援し、人手不足の解消及び労働者の所得向上につなげるため、奨励金を支給している。この最低賃金を引き上げる奨励金は、「山形県業務改善奨励金」と名付け、事業場内の最低賃金が 820 円以内及び 30 人以下の事業場が国の業務改善助成金の受給を受けた場合に支給されるものとなっている。国の業務改善助成金が設備投資に対する助成金であることから、助成の事例を紹介しながら賃金を 30 円以上引き上げた場合に奨励金が支給されている。

なお経団連は、2020 年度の経営労働委員会報告において、サプライチェーンを構成する企業間の連携にとどめ、公正な取引の実現や国による中小企業予算の拡充には触れていない。

#### 4. 全労連の考える中小企業支援策

全労連は、全国一律最賃制の実現及び最低賃金の大幅引き上げを求めて運動を進めてきた。運動では、全国各地で生計費の実態調査も行い、地域にかかわらず 25 才単身労働者で時間単価 1500 円以上が必要であることを明らかにした。最低賃金を 1500 円以上とするには、労働者の大多数が雇用されている中小企業における状況を見ておかなければならない。

中小企業は、全企業 359 万社の 99.7% を占めており、中小企業に従事する労働者も 68.8% (2016 年経済センサス) と雇用でも大きな位置を占めている。

一方、厚生労働省の労働組合基礎調査 (2019 年) によると、99 人以下の事業所で 0.8%、100~999 人の事業所で 11.4% の労働者しか労働組合に組織されておらず、労使関係による労働条件決定が及んでいないのが実態となっている。

最低賃金額の引上げでは、最低賃金引き上げの影響率が 2008 年度の 2.7% から、2018 年度には 13.8% へと急上昇するなど、多くの労働者に直接影響する状況が拡大している。最低賃金引き上げの影響力の高まりとともに、多くの中小企業から経営への懸念と引上げに対する支援の必要性が訴えられている。

全労連は、地域経済活性化の鍵を握るのは労働者の個人消費拡大と考えており、そのためには賃金の上昇が欠かせない。

こうしたことから、雇用の大部分を占める中小企業に対し、賃金上昇につながるような支援策を充実させるべきと考える。

#### 5. 支援策の充実で地域経済の活性化

以上述べてきたが、アベノミクスによって大規模な金融緩和が行われているが、中小企業の経営環境はむしろ悪化している。東京商工リサーチは、1 月 15 日に企業の倒産状況について官公庁の担当者向け説明会を開催し、倒産件数が前年を上回ったものの、水準はバブル以降の低水準にあることに変わりはないとし、2019 年 12 月の金融検査マニュアル廃止による影響はないとした。同時に、倒産している企業は「息切れ型」と評し、各種支援を受けながらも業績が回復しないまま倒産するケースが増勢となる見通しを示した。また、新自由主義に基づく政策の推進とアメリカによる圧力によって大店法が廃止され、大店立地法へと改悪されたことにより、地域経済の中心であった商店街が衰退してきた。昨今では、地方百貨店や進出してきた大手スーパーなどが次々と撤退しているため、消費者はもとより地域の中小零細商店が大きな影響を受けている。

中小企業に対する支援には、大企業との取引条件を適正なものとしていくこととともに、直接的支援に加え、税制をはじめとする間接的な支援、自治体による有効需要の創設を行うことなどが求められる。ま

た、臨時的措置と恒常的措置とを組み合わせながら、地域に応じた支援策も考えなければならない。いずれにしても、中小企業それぞれの特性を生かすこと、地域に根ざす企業が多いことから、地域との関係を強化することで地域経済の活性化にも結びつけていくことが求められる。

その具体化として全労連は、①中小企業予算の増額、②賃上げをした中小企業への直接補助及び保険料などの減免、③大企業との公正な取引の実現、④地域における中小企業向けの有効需要の創設などを図ることが必要と考える。

これらをふまえ、下記のとおり提言することを提案すべく関係機関などとの議論を進め、提言の確立をめざしていく。

## 記

# I 中小企業予算の増額

## 1. 中小企業対策予算の増額

産業の核であり、雇用の最大の担い手である中小企業の存在にふさわしい予算・対策費用を計上すること。そのため、大幅に予算規模を拡大することを求める。なお、経済の循環が進むことにより、予算規模は縮小することが可能となることが予測されるため、最低賃金引き上げに伴う当面の間と考える。

2018年賃金構造統計調査・企業規模別に働く労働者の賃金では、中企業（100～999人）・男 321,500円、女 244,400円、小企業（10～99人）・男 292,000円、女 223,700円となっている。

また、2014年経済センサスによると、事業者の従業者規模では、1～299人規模の従業者数の事業所が99.6%を占め、従業者数はおよそ4,900万人となっている。

最低賃金を1,500円に引き上げた場合、月間の所定労働時間が150時間（年1,800時間の月割り時間）としても225,000円となることから、小企業の女性労働者の平均賃金を上回る。全体への波及効果を考え月額で4万円ほどの引上げと仮定すると、賃金総額は1兆9,600億円の増加となり、社会保険料収入は大幅な増額となる。しかし、中小企業の負担が大きいことから、使用者負担分を国が負担するとした場合、増加分だけでおよそ4,900億円の予算が必要となる。

本提言では、中小企業への直接支援において「助成金の支給」（4兆5,000億円）「社会保険料の減免」（3兆3,000億円）について積み上げた額がおよそ8兆円となった。こうしたことから、少なくとも総額で財源は8兆円程度が必要と考える。なお、この措置は最低賃金の引き上げが進展することにより縮小されることとなる。同時に、賃金引き上げによって経済循環が進めば、納税額や保険料のさらなる増加につながり、収支改善が見込まれるため、給付改善にもつながると考える。

これについては、高知県労連が行った試算が示唆的である。2016年に発表されたものだが、高知県で最低賃金を1500円に引き上げることによる対象者はおよそ97,000人で、消費需要増加額は直接・間接合わせて704億円あまり増加する。同時に地方税が15億増収とされている。これは、産業連関表を使ったものであり、国全体で行った場合とで多くの共通点があると考えられる。この試算では、最低賃金引き上げに必要な原資が853億円あまりであることから、原資と同等の消費需要増が見込まれている。

また、労働総研が行った「賃上げ・労働条件改善の財源と経済波及効果」における最低賃金引き上げで

は、必要な財源が 16 兆円とされているが、国内生産増や GDP 増が見込まれており、税収も 2.2 兆円が増えるとされている。このように、中小企業の最低賃金引き上げに振り向けた財源は、ほぼ同額の消費増となり、経済活性化に直結するものとする。したがって、初期投資として行うに十分値するものであり、経済の好循環につながる政策として政治決断で実行すべきと考える。

なお、お隣の韓国では、30 人未満の事業所に対し、社会保険加入を条件として賃金を直接補填するための予算を 4 兆ウォン確保したほか、企業規模 4 人以下では社会保険料の 9 割、5 人から 9 人の企業で 8 割を国が支援する制度を実施している。また、フランスでも中小企業の社会保険料負担を軽減する制度を導入している。(予算規模調査中)

## II 中小企業への直接支援

### 1. 最低賃金引き上げへの対応

(1) 最低賃金引き上げに対する直接的支援として、助成金を支給すること

最低賃金引き上げによる影響率が高まっている。現行の制度は生産性向上のための設備投資に対する助成措置となっているため、事前に最低賃金の引き上げに向けた計画を策定し、同時に行った設備更新などにかかった費用を申請し、助成されるとなっている。

最低賃金の引き上げによって賃金引き上げを行った事業所への助成措置とした場合、助成がされることを前提に使用者が賃金を低く抑えることが懸念される。

そこで、賃金を改善した事業所への助成が必要となる。しかも、最低賃金水準で雇用する事業所はそもそも経営的に余裕があると考えられないことから、法定の最低賃金が引き上げられたことにより、賃金の改善を行わなければならなくなった事業所に対し経営状態などを勘案して、事業規模に応じた助成を行うものに改正するよう求める。

(2) 助成金に必要な財源試算

必要な財源は、2019 年改定最低賃金の加重平均が 901 円であることから、1,500 円との差額は 599 円となる。また、厚生労働省の 2018 年賃金構造統計調査によると、短時間労働者の 1 時間あたり賃金は、男女計で 1,128 円となっている。これらから、1 時間あたりの助成額は 500 円として、月 150 時間労働で 1 人あたり 75,000 円の助成額となることから、年額は 90 万円となる。

一方対象労働者数については、賃金別の労働者数を示す統計資料は存在しないことから推計するほかない。厚生労働省は中央最低賃金審議会に提出している資料の中で、「賃金分布に関する資料」(都道府県別・総合指数順)で、1 時間あたりの賃金額に分布する労働者数を一般・短時間計及び一般・短時間ごとにグラフで示している。このグラフにより、東京都でも 1,500 円未満の労働者が 150 万人近く存在し、鳥取県でも 5 万人程度存在することが確認できる。ただし、当該労働者には、大企業で働く労働者も多数存在していることが考えられる。本提言では、全国一律最低賃金の実現、及び 1,500 円への引き上げ実現に向けた中小企業に対する助成措置として考えるため、大企業は除外する。だとしても相当数の労働者が対象になると考えられ、年額 90 万円とすれば 500 万人で 4 兆 5,000 億円の財源が必要となる。

(3) 助成金の前渡支給

助成金の支給については、現行制度が一定期間の賃金支払後に申請・支給となっているため、中小企業にとっては引き上げるための資金を自ら準備しなければならない。地域金融機関を通じた融資制度の活用なども考えられるが、持続可能な社会の実現、地域経済の好循環につなげるため、賃金引き上げに必要な資金を事前に提供し、賃金引き上げからスタートさせることが必要だと考える。

そのため、中小企業に対し、賃金引き上げのための助成金を最低賃金改定時に国から前渡して支給する制度として創設し、対象労働者1人あたり年額90万円を最低賃金引き上げのために支給する。したがって、対象労働者数分相当となる予算額4兆5000億円を計上する必要がある。

なお、助成金支給を契機とした賃金引き上げにより、所得税をはじめとする税・社会保険料の収入が増加することとなる。増加給与分に対する所得税率が10%とした場合、年額90万円の増加は単純計算で9万円の納税増となる。

## 2. 社会保険料の減免・軽減措置

最低賃金の引き上げは、対象となる労働者の大部分が中小零細企業で働く労働者であることから、経営に多大な影響を与える。そのため、賃金支払が困難との判断が強くなれば、雇用労働者を正規雇用からパート雇用へ切り替えることにつながる危険性が生じる。

これでは、労働者の収入拡大にはつながらず、地域経済にもメリットはうまれない。したがって、賃金を底上げし、正規雇用労働者を拡大させていく方向につながるようにしなければならない。

中小企業の経営者からは、賃金引き上げに伴う社会保険料負担の大きさに対する不安の声が高い。検討に際しては、社会保険料の徴収方法にも着目して必要な支援措置を考える必要がある。また、法人税と違い、利益の有無にかかわらないため、中小企業の負担が大きいことから、減免・軽減措置を講ずることが適当と考える。

なお、社会保険料には、年金、健康保険、介護保険、雇用保険、労災保険があり、労働者との折半が原則だが、労災保険が事業主だけの負担となっていることと、雇用保険の一部も事業主のみの負担となっている。

### (1) 健康保険料の負担軽減

2020年度の健康保険料率は、共通料率が10.0%と設定され、最低が新潟県の9.58%で最高が佐賀県の10.73%までとなっている。この保険料率は、医療給付に基づく料率計算を行った上で「年齢調整」と「所得調整」が行われ、基礎料率が加算されて激変緩和を行った上で設定されている。ただし、激変緩和措置が終了したため、地域間格差がますます開くことが予想される。しかし、都道府県により保険料の差異は賃金の地域間格差が大きく影響していることから、全国一律の最低賃金を設定し、引き上げることで所得調整を行う必要性が薄れる。

とはいえ、賃金引き上げによって事業主の保険料負担が増えるため、中小企業の負担は大きい。したがって、保険料の事業主負担のうち25%を国が負担することとする。

なお、労働総研の試算によると、中小企業の労働者1人あたりの標準報酬月額は、28万円（5～9人規模）、30万円（10～99人）などとなっている。このため、事業主負担額は年額で19.62万円（5～9人規模）と21.38万円（10～99人規模）とされている。

また、当該企業で働く社会保険適用労働者数は、260.1万人（5～9人規模）と1087.1万人（10～99人規模）と試算されていることから、事業主負担額の年額に労働者数を乗じて得た額25%は、総計でおお

よそ 7,000 億円と試算される。

#### (2) 年金保険料の負担軽減

厚生年金保険料は、保険料率の引上げが終了し、2018 年 10 月から 18.3%となっている。労使ともに最大の保険料率となっており、特に負担が大きい。一方で、派遣労働者など厚生年金への加入ではなく、国民年金への加入となっている実態もうまれている。この背景には、経営者に保険料負担が大きいことによる回避意図が働いていると思われる。そのため、厚生年金への加入者拡大にもつながるよう、中小企業の保険料・使用者負担分を一律 50%国が負担することとし、賃金引き上げとともに加入者拡大につなげる。

健康保険料と同様に国の負担額を試算すると、2 兆 5,000 億円超となる。

#### (3) 介護保険料の負担軽減

介護保険料は、協会けんぽで 1.79%とされ、健康保険料と合算して徴収されている。したがって、40 才以上の労働者に対する保険料について、中小企業の使用者負担分 25%を国が負担する。

介護保険料の負担分についても、労働総研の試算に基づいて計算を行うと、40 才以上の労働者数は 138.3 万人 (5~9 人規模) と 585.9 万人 (10~99 人規模) となっていることから、580 億円程度となる。

#### (4) 労災保険料

労災保険は、業種別に料率が設定されており、1000 分の 2.5~88 までとなっている。これは業種による災害発生率を勘案しているためである。そのため、業種内でも公平性を保つ観点から、労災事故の有無によって保険料率が変動するメリットシステムも導入されている。さらに、中小企業に対しては、建設の事業や有期事業などを除き、特例メリット制も設けられ、最大で 45%保険料が減額されることとなっている。

労災保険の趣旨は、勤務中の災害を補償することであり保険料の減免によって事業主責任が軽減されるわけではない。賃金が引き上げられることにより、保険料収入が増えれば収支が改善され、全体的な保険料率引き下げが可能となる。また、保険料率の計算において、労災事故によるメリット制が導入されていることもあるため、保険料を国が負担することによる軽減措置をとることは技術的・事務的にも困難性が高い。

#### (5) 雇用保険料の負担軽減

雇用保険は、失業者に対する基本手当支給や育児・介護などの雇用継続給付を柱として、雇用安定事業として事業主へ助成金を支給している。そのため、保険料は一般の事業主が 1000 分 9、農林水産・清酒製造の事業が 1000 分の 11、建設の事業が 1000 分の 12 となっている。

保険料については、2020 年通常国会で改正法案が提出されることとなっており、育児休業給付にかかる保険料率を 1000 分の 4 とし、財政的な余裕があることから、失業給付分としての保険料を弾力条項の適用で 1000 分の 2 を引き下げることにしている。また、雇用安定事業にかかる保険料についても、財政状況をふまえて 1000 分の 0.5 引き下げることができる弾力条項を導入することとしている。

雇用保険料は、失業給付・雇用継続給付及び雇用安定事業などのための保険料であり、賃金の引き上げ

によって保険料収入が増大し、収支が改善することによって保険料の引き下げが可能となる。

保険料を国が負担することによる軽減措置をとることは技術的・事務的にも困難性が高いことから、失業者に対する給付改善、助成金の拡充のため、国庫負担を拡大することを求める。ただし、雇用安定事業として徴収される事業主負担分については、中小企業を免除対象とする。

#### (6) 負担軽減に伴う財源について

社会保険制度は、保険料収入と国庫負担で保険制度の目的である給付を行うのであり、単純に考えれば国庫負担を一律に増やせばいいだけの話である。

しかし、財政全体を考えたとき、国庫負担を増やすことは収入となる税金の徴収を増やすことにつながるものであり、つまるところ中小企業経営者も労働者も負担が増えることとなる。問題は、大企業と中小企業との格差であり、格差を是正する政策とセットで進めることが重要となる。

そのため、税制として次の項で述べるようなことを図ることも必要と考えるが、社会保険料の減免などに必要な財源は、大企業に対する法人税減税の見直し、所得税の最高税率見直し等によって賄うことが必要と考える。なお、時限的に内部留保課税も検討を始める必要がある。

### 3. 税制改正など

#### (1) 消費税法の見直し

消費税の引き上げにより、中小零細企業の廃業などが相次いでいることから、速やかに税率を5%に引き下げ、廃止をめざす。

また、インボイス制度も負担が大きいことから、インボイス制度の導入見送りを求める。

#### (2) 「所得拡大促進税制」

従業員への給与等支給額を増加させた場合に増加額の50%を法人税額から控除するよう求める。

※ 現行制度には、賃上げを実施する企業に対する税制上の優遇措置として、「中小企業向け所得拡大促進税制」がある。継続雇用者給与等支給額が前年度比より1.5%以上増加した場合、増加額の15%を税額控除できる。なお、前年度比で2.5%以上増加させた場合は、25%を税額控除できる。ただし、法人税額の20%が上限

#### (3) 事業承継税制など

事業承継については、中小企業庁による相談対応、「事業引継支援センター」の設置、「事業承継補助金」、「税制措置（非上場株式等にかかる相続税免除、事業用資産の承継にかかる相続税・贈与税の納税猶予・免除など）」「経営承継円滑化法による総合的支援」などが行われている。

したがって、相続税・贈与税の納税猶予・免除措置について、2028年12月31日までとなっている時限措置を延長もしくは恒久措置とすることを求める。また、総合的支援窓口の拡充を求める。



### Ⅲ 公正な取引の実現

#### 1. 適正取引の実現

##### (1) 低価格入札の防止

例えば印刷業界では、重層下請構造で最下層にあたる製本業者にしわ寄せがなされ、最盛期から70%もの事業者の減少となっているため、業界の存続さえ危ぶまれている。口頭契約、後指値、支払の先延ばし、過剰なクレームによる返品や・やり直しなどがまかり通り、公正取引委員会にも訴えることができないなど深刻な実態にある。この点では、(株)帝国データバンクが行った「令和元年度取引条件改善状況に関する調査等事業」の結果においても、発注者に対し取引対価の協議を申し入れることができない下請事業者が、61%にもの上ることで示されている。さらに、中小企業家同友会全国協議会が行った消費増税による影響アンケートにおいて、消費増税分を価格に転嫁できなかつたと回答した割合が55%になっていることから示されている。したがって、低価格入札の防止が必要であり、下請代金支払遅延防止法の履行確保を図るなどにより、防止措置を実効あるものとしていくこと必要と考える。

また、純粋持ち株会社の解禁によって企業買収が日常化しているが、買収された企業がダンピングを行って適正価格での受注を破壊する行為も行われている。さらに、優越的地位の濫用で買ったときなどが禁止されているものの、契約時における見積もりに際し、適正な利潤が保障されるような契約ができない現実がある。そのため、価格の設定などについて、業界ごとに適正な価格が示される必要がある。

公正な取引は事業者間の問題だけではなく、労働者との間でも必要であることは同じことであり、労働者との間で定められる最低賃金は、公正な取引にもつながることは疑いない。

なお、フリーランサーが増加していくことに対し、労働法での保護を強めるのか事業者としての保護を強めるべきかについては、意見が分かれる。事業者と労働者では、立場・考え方が相違することをふまえて、ケースに応じて検討することとしたい。

##### (2) 最低賃金引き上げによる他の政策への波及

船員については、地方運輸局ごとに最低報酬額が定められているが、全国一律最低賃金制度の導入により、同じく全国一律制度への移行を行うことが必要となる。

建設業では、労務単価が指標とされており、タクシー業界では規制緩和による過当競争を規制する方向への転換が図られたほか、物流・運輸業界においても「働き方改革」の流れの中で、国土交通省と厚生労働省、業界などが一体となって適正運賃を検討している。

したがって、業界と関係省庁が一体となって検討することは可能と考える。適正価格の設定は、企業規模間の競争を公平・公正なものとするにもつながると考えられ、労働者の働き方改革にもつながるものであり、すべての業界で検討を開始することを求める。

事業者はものをいうと契約を切られるという不安があることから、公正な取引を求め労働組合が声を上げることが重要といえる。

なお、最低賃金の引き上げは多くの政策などに影響する。例えば、生活保護費、基礎年金支給額、休業補償など労災給付、家内労賃や自家労賃、農産物に対する最低価格保障制度など数多くの制度に影響を与えることは間違いない。

## 2. 「独占禁止法」の改正

独占禁止法では、事業者団体による協定を「カルテル」として競争の制限となる行為を禁止している。

しかしながら、フリーランサーの拡大など「雇用によらない働き方」の拡大が政府によって進められるようとする中、当該事業に従事するものの権利保護を図るため、独占禁止法による制限禁止を除外する規定を活用することが考えられる。

なお、産業別の団体交渉において、業界団体と労働組合が締結した賃金協定について、独禁法に違反するとして協定の締結を拒否した事例（全港湾）があるが、全労連と公正取引委員会との交渉において、賃金協定は独禁法に違反しないとの回答を得ており、何ら問題とならない。

また、フリーランサーによる協同組合設立による価格協定を行うことは可能だと考えられる。しかし、規定は事業者による協同組合の行為となるため、個々の企業における労働者との賃金協定は対象とはなっていない。

したがって、規模 30 人以下の零細業者が適正価格維持のため、労働組合と締結した賃金協定と連動した価格協定については、独占禁止法の「カルテル」の適用除外とするよう改正を求める。

## 3. 「下請代金支払遅延等防止法」の履行確保

下請代金支払遅延防止法第 2 条の 2 にもとづき定められている指針では、「下請代金の減額」「返品」「買ったたき」などが禁止されている。このため、公正取引委員会では中小企業者専用相談窓口を開設し、情報の提供を呼びかけている。

厳正な対処はもちろんだが、相談対応や迅速な処理には、公正取引委員会の行政体制を拡充しなければならない。法の履行を確保するため、公正取引委員会の拡充を求める。

# IV 地域における有効需要の創設創出

## 1. 社会保障分野の中小企業への支援

地域における有効需要の創設では、公共投資が中心として考えられてきたが、建設業に従事する労働者数は減少を続けており、医療・福祉・介護分野に従事する労働者が増加し続けている。特に、公務・公共サービスの民間委託が進められてきたこともあるが、これらの分野で働く労働者の賃金は、公務員労働者の賃金を参考にしつつも診療報酬や介護報酬など保険制度による制約を受けている。

これらの点から、これまでも全労連としてとりくんできたが、社会保険の診療報酬・介護報酬などの改定を国に迫ることも重要となっている。なお、医療・福祉産業は関係する産業が多く、地域経済への波及効果も高く、特に介護分野では中小企業が多いことから、支援策を強化すべきである。

保育の分野でも同様であり、運営費の増額がなければ保育士の賃金改善は進まない。劣悪な労働条件が保育士不足の原因でもあり、運営費の増額で賃金引上げを求める。また、後述するように公契約条例の役割も重要である。

## 2. 中小企業振興条例の制定

中小企業振興条例の制定が進展（理念条例を含む）しているが、中小企業振興、地域経済の活性化の施策を具体化する「円卓会議」を設置するなど、実効性の担保が課題となっている。

そのため、自治体による中小企業への発注等を義務づける等の対策が求められるが、引き続き、すべての自治体で中小企業振興条例が制定されるよう求める。

※ 振興条例の制定状況 2019年9月現在 458自治体（全労連調べ）

## 3. 有効需要の創出

大規模災害の発生に伴う復旧・復興において、建築技術者の不足による遅れが顕著となっている。また、トンネルや橋などのインフラが老朽化で通行出来ない状態が相次いでいるほか、水道管などの老朽化対策が進んでいない実態がある。

こうした事態を改善するとともに、社会生活にとって欠かせないインフラを整備することは、持続可能な社会を構築する上で欠かせないことで有り、長期にわたる計画的な工事を行うことが求められる。同時に、長期にわたる計画的なインフラ整備は、技術者の育成ともつながることとなり、「地消地産」にもつながる課題となる。

こうしたインフラなどの整備は、気象条件をはじめ地域に応じた計画と対策が求められるため、国による支援を元に、地方自治体が主体となって住民とともに計画を樹立し、実行することが求められる。この際、予算単年度主義による工事発注などではなく、耐用年数や減価償却なども考慮した限界工事量を設定し、長期にわたる計画的な発注を行うことが求められる。

## 4. 中小企業への優先発注

「官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律」第4条「国は、毎年度、国等の契約に関し、国等の当該年度の予算及び事務又は事業の予定等を勘案して、中小企業者の受注の機会の増大を図るための基本的な方針を作成するものとする」の趣旨を実践すること。

具体的には、低価格入札を防止するため、発注単価の計算に最低制限価格を必ず導入する。その積算においては、従事する労働者の労働時間を勘案するものとし、国において発注単価を示すこととする。

また、公共事業の発注においては、地方自治法施行令に基づく「地域要件」の設定を行う発注事業を50%以上とする。さらに、「官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律」による中小企業者の受注機会を確保するため、80%以上の受注機会を確保する。

なお、国・自治体などが発注する場合における入札参加資格において、中小企業が参加できる範囲を拡大するため、分割発注を増加させるとともに、設定金額の引き下げを求める。

※ 「2019年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」によると、国等全体として2018年における中小企業者への契約費率は51.2%となっており、2019年度の目標は55.1%となっている。

## 5. 「公契約法」ならびに「公契約条例」の制定

国などが行う契約、調達、役務などでは、従事する労働者の賃金についての考慮はなされておらず、入札が繰り返されることにより、当該事業に従事する労働者の賃金が低水準、最低賃金水準に据え置かれ、官製ワーキングプアの温床との批判がなされている。また、事業者からも健全な経営が成り立たないと

の批判もあり、公契約条例を制定し、労働者の賃金水準や経営に対する配慮を行う地方公共団体が増加している。しかし、依然として多くの自治体及び国においては、財政事情を理由とした低価格での落札が相次いでおり、労働者の賃金が低水準に据え置かれるなど問題は山積している。そのため世田谷区などでは、労働報酬下限額が設定されるに至っている。

2016年に公共サービス基本法が制定されているが、実質的に機能していないことから、従事する労働者の賃金を重視した「公契約法」及び「公契約条例」の制定及び労働報酬下限額の設定が求められる。

## 6. 「小規模企業振興基本法」の改正

2014年に制定された「小規模企業振興基本法」は、中小企業基本法に基づき小規模企業（従業員数20人以下、商業・サービス業は5人以下）の振興についての基本原則などを定めている。同法の成立に際しては、「中小企業の社会保険料の減免を行うこと」との附帯決議が議決されている。

同法が成立した背景は、1999年に改正された中小企業基本法が「独立した中小企業の多様で活力ある発展」とされていたことにより、小規模零細企業への支援が大きく減少した。そのため、「小規模企業が『地域経済の安定』及び『我が国経済社会の発展』に寄与するとの重要な意義を、中小企業基本法の基本理念に位置づけるべきである」との声が高まり、2014年の法改正につながった。

さらに政府は、事業振興に関する支援を行う施策は取り入れ、下請中小企業振興法の振興基準について、2018年12月に改正を行い、①（大企業間の支払方法）大企業が率先して、大企業間取引における手形払いの現金化などの支払条件の見直しなどを進める。②（型代金の支払い）親事業者が型を製造委託した場合、下請事業者に代金を60日以内に支払う。型が下請事業者のもとに留まるなどの場合に、代金の支払い方法について十分協議することとし、親事業者は、一括払いの要望があれば速やかに支払うよう努める。③（働き方改革への対応）親事業者は、下請事業者の不利益となるような取引や要請を行わないこと。やむを得ず短納期発注又は急な仕様変更などを行う場合には、親事業者が適正なコストを負担すること。④（事業承継への対応）親事業者は事業承継の円滑化に向けて、経営改善支援、後継者の育成、引継先のマッチング支援等を行うよう、積極的な役割を果たすこと。⑤（天災等への対応）事前対策として、BCPの策定、BCMの実施に努めること。事後対策として、下請事業者は、親事業者へ被害状況を通知すること。親事業者は、下請事業者に負担を押し付けないとともに、被災事業者との取引継続に努めること、を定めた。なお、振興基準の改正案に対するパブリックコメントにおいて、「労働時間短縮等労働条件の改善が可能となるよう」との文言を削除する提案が行われていたが、労働総研の指摘により文言の削除は取り消されている。

以上をふまえ、「小規模企業振興基本法」において、下請企業振興法が定める「振興基準」を条文に付加し、下請け事業者に不利益な契約に対するコスト負担などを定める。

また、小規模企業以外の下請企業に対する振興基準に反するよう取引に対し、中小企業庁による監視体制の強化、親企業に対する指導など行政処分を強化する。

## 7. 「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」の改正

第4条により事業協同組合等が労働環境の「改善計画」を策定し、認可を受けることによって助成措

置を受けることができることとされている。これら助成金については、申請が複雑であることなどから、簡素化や要件の緩和などを求める。

加えて、「独占禁止法」第 22 条の活用を図るには、「中小企業等協同組合法」に基づく届け出などを必要としているため、手続きの簡素化など要件緩和を求める。

## 8. 地域金融機関による経営支援

帯広信用金庫では、地域貢献マスタープランを定め、中小企業向けの具体的支援を図る地域経済振興部を設置し、10 名体制で中小企業の悩みや課題解決を図っている。そして、6 つの課題、①市場ニーズ、消費者ニーズを捉えた「売れる商品づくり」(相談会、商談会)、②より付加価値の高い「儲かる商品づくり」(共同研究、相談会)、③国内外の「販路の開拓・拡大」(セミナー、商談会)、④十勝の次代を担う「人材の育成」(地元高校生応援 P J、経営塾)、⑤産学官・農商工と金融や地域間の「連携システムづくり」(酒文化再現・しお創り・チーズの共同熟成庫・落花生 P J)、⑥「産業クラスターの形成」を解決するため、包括的、体系的で、継続的な支援活動をシームレスに展開している。

これにより、地元高校生による「十勝の未来づくり応援プロジェクト」や「とから酒文化再現プロジェクト」、「ナチュラルチーズ共同熟成庫」などがとりくまれ、大きな成果を上げており、全国からも注目されている。地域金融機関による経営支援は融資制度にとどまらず、地域と一体となった経営支援策をとることが求められる。

しかし、自己資本比率による金融機関規制が強められ、日銀によるマイナス金利が地域金融機関の経営を追い詰めている上、支店の統廃合や地域金融機関の合併などが金融庁によって強制的に進められている。

最低賃金の引き上げは、中小零細企業の経営に多大な影響を与えることから、密接な関係にある地域金融機関を強化・重視すべきであり、金融政策においても政策の方向転換が求められる。

以上